HUR DU HANTERAR

KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

– om stöd, utredning och åtgärder

OFR | Offentliganställdas Förhandlingsråd

Tidiga och snabba insatser ökar förutsättningarna för positiva lösningar.

Uppmärksamma arbetsgivaren på kränkningar *så fort som möjligt!*

Skam, rädsla, hög belastning, trivialisering och tron att det snart löser sig … det finns många skäl till att vi lätt ignorerar kränkande särbehandling. Men ju tidigare ett arbete kommer igång, desto större är förutsättningarna för framgång.

Arbetsgivaren ska ha rutiner för att: ta emot information om kränkningar[6], se till att individen får stöd[6,8], att händelserna utreds[2] och att arbetsplatsens rutiner och kultur utvecklas[1]. Planerna ska vara kända och fungera oavsett vem som kränker eller blir kränkt. Vid ohälsa är arbetsskadeanmälan viktig för att du ska kunna få ersättning och kan också hjälpa för att ärendet ska tas på allvar. Arbetsgivaren gör anmälan till Försäkringskassan, gärna på sidan anmalarbetsskada.se.

Stöd för hälsan

För att minimera skadan är det viktigt att snarast få stöd till exempel genom öppenvården eller företagshälsan. Stödet kan vara en förutsättning för att

klara sig undan sjukdom och orka igenom processen. Den som stöttar individen ska vara en annan person än den som utreder kränkningen.

Utredning
Den som utreder ska vara kompetent, opartisk och ha de berördas förtroende – alltså inte någon som är bunden till någon av de berörda eller till händelsen som utreds. En dålig utredning kan vara skadlig både ur arbetsmiljö- och hälsosynpunkt[7].

Arbetsmiljöutredningen syftar till att motverka ohälsa – alltså att stoppa och förebygga kränkningar[2]. Andra utredningar som är aktuella är diskrimineringsutredning[10] (om någon diskrimineringsgrund är aktuell) brottsutredning[9] (kräver polisanmälan om t ex förtal eller förolämpning).

Arbetsplats
Arbetsgivaren ska alltid motverka förhållanden som ökar risken för kränkningar och vara tydlig med att det inte får förekomma[1,5,8]. Vid misstanke om kränkningar ska detta arbete intensifieras.

Med kränkande särbehandling menas ”Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap”. (AFS 2023:2, 2 kap. 3 §)

DET HÄNGER IHOP

Stödet kan göra att du orkar med utredningen, och utredning att du får rätt stöd.

STÖD FÖR HÄLSAN

Det är lättare att vara frisk på en frisk arbetplats.

UTREDNING

ARBETS-PLATS

En bra utredning gör det lättare att utveckla arbets-platsen.

Fackförbundets uppgift

Om du anser att du eller någon kollega är utsatt för kränkande särbehandling eller diskriminering kan du få hjälp av ditt fackförbund. Skyddsombuden och fackförbundet har en viktig uppgift i att se till att du eller den drabbade får personligt stöd samt se till att arbetsgivaren fullgör sina skyldigheter.

Ofta är det ett skyddsombud som stödjer dig, men om du eller ombudet är obekväm med det, kanske för att det finns andra relationer inblandade, så är det ofta klokt att koppla in någon som har distans till arbetsplatsen. Detta gäller särskilt om offer eller förövare är en chef.

Fackförbundets främsta uppgift är att se till att ditt ärende blir korrekt hanterat och att ge dig stöd genom processen.

HÄNVISNINGAR TILL LAG OCH FÖRORDNING

[1)] AFS 2023:1, 11 §, [2)] AFS 2023:1, 12 §, [3)] AFS 2023:2, 2 kap. 3 §, [4)] AFS 2023:2, 2 kap. 4 §, [5)] AFS 2023:2, 2 kap. 10 §, [6)] AFS 2023:2, 2 kap. 11 §, [7)] AFS 2023:2, 2 kap. 11 §; allmäna råd, [8)] AML 3 kap 2a §, [9)] BrB 5 kap, [10)] DL kap 2.

Mobbning, trakasserier, kamratförtryck, utfrysning...
Är du utsatt för negativa handlingar som gör att du riskerar ohälsa eller ställs utanför gemenskapen på din arbetsplats så är du utsatt för kränkande särbehandling[3].

Kränkande behandling pågår ofta över lång tid. Enstaka, grova händelser kan också utgöra kränkande behandling, till exempel genom kvarvarande rykten eller spridning i sociala medier.

Exempel på kränkande särbehandling kan vara:

- Du undanhålls information.
- Någon/några medvetet försvårar ditt arbete.
- Du kontrolleras mer än kollegorna.
- Kollega/kollegor som inte hälsar på dig.
- Någon/några förtalar dig eller din familj, kanske genom ryktesspridning.
- Det blir tyst i fikarummet när du kommer in.
- Du bjuds inte in till sociala aktiviteter.

Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och samarbetsproblem i allmänhet bör ses som normala företeelser. En konflikt kan däremot trappas upp och övergå till kränkande särbehandling. För att bryta de negativa handlingarna krävs oftast någon form av aktiv åtgärd.

Diskriminering

Om den kränkande handlingen riktas till dig på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder kan det vara fråga om diskriminering.

Sexuella trakasserier är både kränkande särbehandling och diskriminering. Vid sexuella trakasserier handlar det om

ovälkommet uppträdande mot dig som till exempel fysisk beröring, förslag eller krav på sexuellt umgänge – men också insinuerande gester och miner, oanständiga vitsar och kommentarer om figur, klädsel eller privatliv.

Ökad risk för kränkningar

Kränkande behandling kan förekomma överallt men några faktorer ökar risken. Bland annat:

- otydlighet vad gäller arbetsfördelning, förväntningar på prestationer och arbetssätt
- hög arbetsbelastning
- omorganisation, nedskärningar och omstrukturering
- otrygga eller konkurrerande anställningar
- svagt, auktoritärt eller ifrågasatt ledarskap
- systematiskt arbetsmiljöarbete som inte fungerar

När cheferna upplever oklarhet, otrygghet eller hög belastning ökar riskerna än mer, också för cheferna själva.

Ökad risk för ohälsa

Kränkningar påverkar hälsan! Sömnstörning, koncentrationssvårigheter, oro och nedsatt prestationsförmåga är vanliga reaktioner. Ibland leder det till sjukdomstillstånd som depression och ångest. Självmordstankar förekommer. Riskerna ökar avsevärt om kränkningarna kommer från en chef eller någon annan som man är beroende av.

Chefen – stöd och ansvar

Chefer blir ofta part i kränkningsärenden, som offer, förövare eller möjliggörare. Chefsuppdraget är relationstätt och ofta pressat. Chefen har dessutom ett utpekat ansvar i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Arbetsgivaren ska se till att cheferna har kunskap om hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling. Dessutom krävs att chefen själv har en rimlig arbetsbelastning och stöd i sin roll för att kunna omsätta kunskaperna i praktiken[4].

Februari 2025

Den här Lathunden är gjord till stöd för den som utsätts för kränkande särbehandling i arbetslivet och är användbar också för den som i sitt förtroendeuppdrag ska ge stöd till en utsatt. Här berörs kortfattat orsaker, regler, hjälp och stöd. Den har tagits fram av Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR) på uppdrag av medlemsförbunden.

OFR är en uppdragsstyrd förhandlingsorganisation som samlar 13 fackförbund inom offentlig sektor. Tillsammans arbetar vi för att förbundens medlemmar inom offentlig sektor ska ha bra och trygga arbetsvillkor. OFR är mötesplatsen för dialog och samverkan – här arbetar medlemsförbunden med gemensamma frågor samtidigt som de behåller en stark självständighet.

På vår hemsida finns mer information. Här hittar du lathundar, checklistor och böcker om till exempel systematiskt arbetsmiljöarbete, organisatorisk och social arbetsmiljö och diskriminering.

OFR | Offentliganställdas Förhandlingsråd

OFRs medlemsförbund: Sveriges Lärare, Vision, Vårdförbundet, Fackförbundet ST, Akademikerförbundet SSR, Sveriges läkarförbund, Polisförbundet, Ledarna, Officersförbundet, Försvarsförbundet, Tull-Kust, Förbundet Reservofficerarna, Fackförbundet Scen & Film.